

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский университет дружбы народов»

Экономический факультет

Рекомендовано МССН/МО

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины **Теория организации управления**

Рекомендуется для направления подготовки

38.04.02 «Менеджмент» (Магистратура)

(указываются код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность программы (профиль)

Управление клиентским опытом и инновации в сервисе

(наименование образовательной программы в соответствии с направленностью (профилем))

Москва

2021

1. Цели и задачи дисциплины:

Целью изучения данного курса выступает освоение теоретических аспектов построения и функционирования организации в условиях международной среды, а также освоение теоретических знаний и приобретения практических навыков управления организационным поведением как на уровне групп, так и на уровне собственной личности.

В **задачи** курса, читаемого будущим профессионалам в сфере менеджмента в условиях информационной эпохи и пятой управленческой революции, входят:

- Рассмотреть эволюцию теории организации и организационное поведение как дисциплины и прикладной отрасли знаний;
- Изучить особенности взаимодействия различных видов организаций, таких как: государственных, коммерческих и некоммерческих в рамках социально-экономического партнерства;
- Изучить подходы к проектированию оптимальной организационной структуры в условиях глобальной конкуренции;
- Изучить основные подходы к определению эффективности современных организаций;
- Рассмотреть управление инновациями и изменениями на общеорганизационном уровне;
- Изучить управление организационным поведением на уровне групп;
- Изучить подходы к управлению организационным поведением на уровне индивида и личности.

2. Место дисциплины в структуре ООП: Дисциплина «Теория организации управления» относится к базовой компоненте обязательной части блока №1 учебного плана (Б1.О.01.04).

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОС ВО РУДН.

Таблица 1 – Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций

№ п/п	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины
Универсальные компетенции			
1.	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для	нет	<ul style="list-style-type: none">• Преддипломная практика• Подготовка и защита выпускной квалификационной работы

	достижения поставленной цели УК-3		
Общепрофессиональные компетенции			
2.	Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды ОПК-3	нет	<ul style="list-style-type: none"> • Стратегический менеджмент в сфере сервиса • Управление качеством услуг и обслуживания в сфере сервиса • Кросс-культурный менеджмент • Преддипломная практика • Подготовка и защита выпускной квалификационной работы
Профессиональные компетенции			
3.	Способен оценивать эффективность управленческих решений по выбору концепции, разработке и плана реализации стратегии развития предприятий сферы сервиса ПК-6	нет	<ul style="list-style-type: none"> • Управление качеством услуг и обслуживания в сфере сервиса • Кросс-культурный менеджмент • Преддипломная практика • Подготовка и защита выпускной квалификационной работы

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели УК-3;
- способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды ОПК-3;
- способен оценивать эффективность управленческих решений по выбору концепции, разработке и плана реализации стратегии развития предприятий сферы сервиса ПК-6.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- основные понятия, используемые в теории организации;
- современные типы организационных структур, подходы к их построению и управлению ими;
- влияние стратегии на структуру организации;

- современные подходы к осуществлению инноваций и изменений внутри организации;
- психологические и социальные аспекты теорий мотивации.

Уметь:

- объединяться в группы для решения общих организационных задач;
- находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность;
- находить решения проблем управления деловыми коммуникациями в современной организации в условиях международной среды;
- выдвигать предложения по совершенствованию существующей организационной структуры с учетом быстро меняющейся внешней среды;
- проектировать оптимальную организационную структуру в условиях глобальной конкуренции;
- использовать методы определения организационной эффективности.

Владеть:

- навыками групповой работы на основе техники "мозгового штурма" с целью решения общей организационной задачи.
- навыками лидерства при принятии организационного решения;
- навыками управления рабочим временем и стрессовыми ситуациями.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

Таблица 2 – Объем дисциплины и виды учебной работы (очная форма обучения)

Вид учебной работы	Всего часов	Модуль
		1
Аудиторные занятия (всего)	72	72
В том числе:	-	-
Лекции (Л)	36	36
Практические занятия (ПЗ)	36	36
В том числе в интерактивной форме	10	10
Самостоятельная работа (всего)	9	9
Контроль (экзамен)	27	27
Общая трудоемкость	час	108
	зач. ед.	3

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

Раздел 1. Введение в «Теорию организации»

Тема 1. Теоретические предпосылки организации социальных систем.

Понятие системы. Понятие социальной системы. Структура социальной системы. Вклад в развитие социальных систем К.Маркса, Г. Спенсера, М.Вебера, П.Бурдьё, Э.Дюркгейма, Т.Парсонса, Л. фон Бергаланфи.

Сущность управления и категория «организации» в современном понимании. Объект, предмет, задачи теории организации. Организация как система. Организации как открытые и закрытые системы. Организационные подсистемы (организационно-структурный аспект). Параметры организации — структурные и контекстуальные. Внешняя и внутренняя среда организации. Параметры управления организацией. Системный подход в управлении.

Тема 2. Типы организационных структур.

Типология организационных структур по взаимодействию организации с внешней средой: механистические и органические.

Типология организаций по взаимодействию структурных элементов внутри самой организации (внутреннее строение): линейные, линейно-функциональные, дивизиональные (по типу продукта, по территории, по нише рынка), матричные.

Типология организационных структур по взаимодействию с сотрудниками: корпоративные и индивидуалистические.

Новое в типологии организационных структур: эдхо(адхо)кратические организации, многомерные организации, партисипативные организации, холакратия, «бирюзовые» организации. Иерархия и гетерархия.

Тема 3. Влияние стратегии на структуру организации.

Понятие организационных целей и их классификация. Оперативные, тактические, стратегические цели. Критерии формулирования организационных целей: SMART, CLEAR, PURE. Понятие миссии организации. Требования к формулированию миссии организации. Задачи миссии организации.

Стратегия организации. Типы стратегий организации. Эталонные стратегии развития. Выработка стратегии организации: основные шаги по ее определению и проблема выбора. Реализация стратегии: основные стадии, области проведения стратегических изменений, мобилизация потенциала для выполнения стратегии.

Модель конкурентных стратегий Майкла Портера. Типология стратегий Майлза и Сноу.

Тема 4. Управление организационной культурой.

Организационная культура: понятие и типы культур. Соотнесение понятий "организационная культура" и "корпоративная культура". Классификация культур Г. Хофстеде. Классификация культур Ч. Ханди.

Изучение и методы диагностики организационной культуры. Методы изменения организационной культуры. Этические ценности в организации и их источники.

Методы формирования организационной культуры, используемый мультинациональными компаниями. Управление организационной культурой в процессах слияний и поглощений.

Тема 5. Проблемы общеорганизационного роста, оптимизации масштабов деятельности и управления жизненным циклом.

Масштабы организации: чем больше, тем лучше? Причины роста организации. Крупные, средние и малые организации: критерии оценки. Масштабы организации и бюрократия. Сущность бюрократии по М.Веберу. Критерии малых и больших организаций по М.Веберу.

Размеры и структурные характеристики: формализация, децентрализация, сложность, коэффициенты по персоналу. Борьба с бюрократизацией.

Жизненный цикл организации (ЖЦО). Стадии развития ЖЦО. Характеристики организации на разных стадиях ЖЦО и проблемы управления кризисами. Модель жизненного цикла Л.Данко. Модель жизненного цикла организации Л.Грейнера. Модель жизненного цикла организации И.Адизеса. Модель жизненного цикла Р.Л. Дафта. Организационные патологии.

Управление организационными изменениями на разных стадиях жизненного цикла организации.

Раздел 2. Проектирование оптимальной организационной структуры в условиях глобальной конкуренции

Тема 6. Конструирование организаций для международной окружающей среды.

Мотивация глобальной экспансии. Стадии международного развития. Глобальная экспансия посредством международных стратегических союзов.

Структура организации, соответствующая глобальной стратегии. Модель глобальных и локальных возможностей. Международные подразделения. Глобальная продуктово-дивизиональная структура. Глобальная регионально-дивизиональная структура. Глобальная матричная структура.

Создание глобальных возможностей. Глобальные организационные проблемы. Механизмы глобальной координации.

Культурные различия в координации и контроле. Национальные системы ценностей. Три национальных подхода к координации и контролю.

Транснациональная модель организации.

Тема 7. Глобальная конкуренция и ее влияние на организацию.

Глобальные факторы конкуренции и организационный дизайн для оптимизации внутринациональной конкуренции. Дизайн самоуправляющихся рабочих групп (СУРГ). Дизайн динамических сетевых структур (ДСС). Организационный дизайн для оптимизации межнациональной конкуренции.

Международная стратегия и оптимальный организационный дизайн. Сравнение моделей глобальной и локальной конкуренции. Международный отдел организации.

Структурный дизайн для глобальных операций. Глобальная продуктовая организационная структура. Глобальная географическая организационная структура. Глобальная матричная организационная структура. Глобальная гетерархия.

Раздел 3. Эффективность современных организаций.

Тема 8. Социальная эффективность: этика и корпоративная социальная ответственность бизнеса.

Понятие и сущность корпоративной социальной ответственности. Анализ документов бизнес-структур, направленный на выявление элементов социально-ответственной политики компании. Этически сложные управленческие решения. Компании «противоречивой отрасли». Зарубежный опыт лоббирования интересов PR-отделами трех основных «противоречивых» отраслей: табачная промышленность, алкогольная промышленность, производство и продажа оружия. Нравственные и этические основы принятия сложных управленческих решений.

Тема 9. Подходы к определению организационной эффективности.

Подходы к определению общеорганизационной эффективности: целевой подход, ресурсный подход, подход с точки зрения общеорганизационных процессов, подход с точки зрения экономически заинтересованных сторон, подход с точки зрения конкурирующих управленческих ценностей.

Раздел 4. Управление инновациями и изменениями на общеорганизационном уровне.

Тема 10. Стратегическая роль инноваций в современной организации.

Понятие новации и инновации. Характеристика технологических революций. Технологические уклады. Значение искусственного интеллекта для преобразования бизнес-процессов. Новые принципы работы в эпоху искусственного интеллекта. Роботизация производства.

Новые явления в процессах взаимодействия бизнеса и науки.

Тема 11. Управление организационными изменениями.

Понятие организационных изменений. Классификация организационных изменений. Примеры из практики. Компоненты процесса организационных преобразований и изменений. Этапы процесса организационных изменений.

Причины сопротивления организационным изменениям. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям.

Модели управления изменениями: модель К.Левина, модель Р. Липитта. Модель управления изменениями "переходного периода" и модель "EASIER". Мониторинг и контроль процесса изменений.

Раздел 5. Введение в "Организационное поведение"

Тема 12. Национальные системы управления и организационного поведения в условиях глобализации.

Эволюция современной управленческой парадигмы и ее влияние на модели ОП. Западная, японская и китайская модели менеджмента — проблемы оптимизации в условиях глобализации.

Российской менеджмент: общее и национально-специфическое. Основные направления эволюции и оценка потенциала. Стили руководства и лидерства в современной России и их влияние на модель управления и орг. поведения.

Тема 13. Роль и место "мягких" технологий в повышении эффективности систем управления человеческими ресурсами и их организационным поведением.

Психологические различия между индивидуумами и их влияние на профессиональную деятельность. Ценности, отношения и установки, теории личности и личностное развитие. Источники и основные виды ценностей. Составные части отношений, взаимосвязь между ними и их влияние на поведение индивидуума. Развитие личности и базовые теории личности: психоанализ З. Фрейда и К. Юнга и их последователей, теории характерных черт Г. Олпорта и Р. Каттелла, теория социального усвоения («научения») Б. Скиннера.

Специфические черты личности, влияющие на непосредственное отношение к труду: уровень самоконтроля, авторитаризм и догматизм, стиль разрешения проблем, уровень макиавеллизма, тип А и тип Б личности, терпимость к неопределенности. Управление индивидуальными различиями.

Основные психологические портреты и типы темперамента. Шкала И. Майерс и К. Бриггс. Работы Д. Кейрси и его четыре типа темперамента.

Соционика и базовые модели личности по типу энерго-информационного метаболизма.

Раздел 6. Управление организационным поведением на уровне групп.

Тема 14. Эффективное управление организационным поведением на основе лидерства и современные формы его реализации.

Современная парадигма эффективного управления и ведения бизнеса — психология лидерства. Психология лидерства и объективные данные к лидерству. Черты и поведение лидеров: основные теории и их практическое применение. Теории вознаграждения и наказания и их роль в практике лидерства. Теории харизматического и трансформационного лидерства и их реализация. Ситуативные теории лидерства Ф. Фидлера, Р. Хауса, П. Херси, К. Бланшара и др. Теории символического лидерства и их роль в практике управления бизнесом. Психологический портрет руководителя и основные рекомендации по самосовершенствованию.

Психология делового имиджа — место и роль в современном бизнесе. Сущность индивидуального имиджа и его основные параметры. Формирование способности влиять на людей. Позитивная энергетика и позитивный менталитет. Формирование позитивного образа организации в целом.

Тема 15. Управление деловыми конфликтами в современной практике менеджера.

Сущность межгрупповых конфликтов. Горизонтальный конфликт. Вертикальный конфликт. Природа конфликтов. Типы изменений в поведении при межгрупповых конфликтах (МГК). Модель МГК. Горизонтальный конфликт. Контекстуальные и организационные факторы. Характеристики взаимоотношений между организационными подразделениями. Модель сотрудничества в организации, ее основные преимущества. Потери в результате конфликта. Техника управления МГК. Вертикальный конфликт (ВК). Источники конфликтов между персоналом и администрацией. Разрешение ВК. Коллективные переговоры. Тактика сотрудничества.

Тема 16. Проблемы управления деловыми коммуникациями в современной организации. Особенности кросс-культурных коммуникаций.

Сущность коммуникативной функции и ее содержание.

Типы организационных коммуникаций и управление ими.

Нормативная структура коммуникационного процесса и его «барьеры».

Принципы построения эффективных деловых коммуникаций. Правило активного и конструктивного слушания. Правило обратной связи.

Раздел 7. Управление организационным поведением на уровне индивида и личности.

Тема 17. Психологические и социальные аспекты теорий мотивации и современная практика управления организационным поведением.

Мотивация поведения личности и ее использование в бизнесе. Обеспечение мотивации поведения индивидуума как основа стимулирования к высокопроизводительному и творческому труду. Использование теорий личности в обеспечении условий мотивации;

интегративная модель мотивации и практическое применение. Оптимизация методов мотивации сотрудников в современной организации. Разработка стратегии мотивации — использование теорий усвоения/«научения», закреплённого поведения и новые подходы к обеспечению высокомотивированного индивидуального труда посредством нетрадиционных форм вознаграждения.

Практические методы воздействия на сотрудников в целях выявления динамики индивидуальных потребностей. Реализация концепций мотивации крупнейших отечественных психологов (Л. С. Выготского и его учеников). «Методика двойной (параллельной) мотивации». Возможности применения концепции организационного роста. Методы практического удовлетворения потребностей высших уровней. Критерии мотивирующей организации труда.

Психологические особенности мотивации групповой деятельности. Балансирование индивидуальной и групповой мотиваций.

Тема 18. Управление рабочим временем и стрессовыми ситуациями.

Основы управления рабочим временем. Определение непроизводительных трат.

Методы повышения индивидуальной организованности. Практические рекомендации по управлению рабочим временем и особенности их реализации.

Техника быстрого чтения. Эффект семи «мелочей».

Основы управления стрессом. Оценка подверженности стрессам. Типы стрессов: информационный, эмоциональный, психологический.

Фазы стресса: тревога, сопротивление, истощение. Типы А и Б личности и их поведение в стрессовых ситуациях. Методика определения степени напряженности и ее практическое применение. Выявление наклонностей к стрессу и управление им.

Профилактика стресса.

5.2 Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№№ разделов дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Стратегический менеджмент в сфере сервиса	+	+	+	+	+	+	+
2.	Кросс-культурный менеджмент				+	+	+	+
3.	Управление качеством услуг и обслуживания в сфере сервиса		+	+		+	+	+
4.	Преддипломная практика	+	+	+	+	+	+	+

5.	Подготовка и защита выпускной квалификационной работы	+	+	+	+	+	+	+
----	---	---	---	---	---	---	---	---

5.3. Разделы дисциплин и виды занятий

Таблица 3 – Разделы дисциплин и виды занятий (очная форма обучения)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Л.	ПЗ	СРС	Всего
1.	Раздел 1. Введение в "Теорию организации"	10	10	2	22
2.	Раздел 2. Проектирование оптимальной организационной структуры в условиях глобальной конкуренции	4	4	1	9
3.	Раздел 3. Эффективность современных организаций	4	4	1	9
4.	Раздел 4. Управление инновациями и изменениями о на общеорганизационном уровне	4	4	1	9
5.	Раздел 5. Введение в "Организационное поведение" как науку и прикладную дисциплину	4	4	2	10
6.	Раздел 6. Управление организационным поведением на уровне групп	4	4	1	9
7.	Раздел 7. Управление организационным поведением на уровне индивида и личности	6	6	1	13
	Контроль (экзамен)	-	-	-	27
	<i>Итого:</i>	36	36	9	108

6. Лабораторный практикум в данном курсе не предусмотрен.

7. Практические занятия (семинары)

Таблица 4 – Практические занятия (очная форма обучения)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость
1.	Раздел 1. Введение в "Теорию организации"	Тема 2. Типы организационных структур (Кейс №2). (4*) Тема 4. Управление организационной культурой.	10
2.	Раздел 2. Проектирование оптимальной организационной структуры в условиях	Тема 6. Конструирование организаций для международной окружающей среды.	4

	глобальной конкуренции		
3.	Раздел 3. Эффективность современных организаций	Тема 8. Социальная эффективность: этика и корпоративная социальная ответственность бизнеса.	4
4.	Раздел 4. Управление инновациями и изменениями на общеорганизационном уровне	Тема 10. Стратегическая роль инноваций в современной организации (Анализ статей сборника HBR "Управление инновациями").	4
5.	Раздел 5. Введение в "Организационное поведение" как науку и прикладную дисциплину	Тема 12. Национальные системы управления и организационного поведения в условиях глобализации.	4
6.	Раздел 6. Управление организационным поведением на уровне групп	Тема 14. Эффективное управление организационным поведением на основе лидерства и современные формы его реализации (Анализ сборника статей HBR "Лидерство"). Тема 16. Проблемы управления деловыми коммуникациями в современной организации. Особенности кросс-культурных коммуникаций (Деловая игра №1). (2*)	4
7.	Раздел 7. Управление организационным поведением на уровне индивида и личности	Тема 18. Управление рабочим временем и стрессовыми ситуациями (Кейс–задание №1). (4*)	6

*Занятия в интерактивной форме

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины: LCD-проектор, ноутбук или стационарный компьютер с предустановленным пакетом Microsoft Office, доска, маркеры.

9. Информационное обеспечение дисциплины

а) программное обеспечение: ОС MS Windows, MS Office.

б) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. ЭБС РУДН. URL: <http://lib.rudn.ru/>

2. Сайт открытой электронной библиотеки E-library. URL:

<http://www.elibrary.ru/defaultx.asp>

3. Портал научных журналов "Вестник РУДН". URL: <http://journals.rudn.ru/>

4. Научная электронная библиотека "Киберленинка". URL: www.cyberleninka.ru

5. Университетская библиотека ONLINE. URL: <http://www.biblioclub.ru/>

6. Книжные коллекции издательства SPRINGER. URL: www.springerlink.com

7. Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников». Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>

8. Электронная библиотека диссертаций РГБ – Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/>
9. Журнал Harvard Business Review. URL: www.hbr-russia.ru
10. Электронная библиотека Издательства «Юрайт». URL: <https://www.biblio-online.ru>

10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Веснин В.Р. Теория организации [Текст/Электронный ресурс] : Учебник / В. Р. Веснин. - Электронные текстовые данные. - М. : Проспект, 2016. URL: http://lib.rudn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=Rudn_FindDoc&id=457773&idb=0
2. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч.: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 249 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-08254-8. URL: <https://www.biblio-online.ru/book/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-modelirovanie-v-3-ch-chast-1-osnovy-suschnost-i-modeli-434335>

б) дополнительная литература

1. Дафт Р. Теория организации: учебник. – М.: Юнити-Дана, 2012.
2. Игнацкая М.А. Теория организации: учебное пособие. – М.: Комкнига, 2007.
3. Лалу Ф. Открывая организации будущего. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.
4. Лютенс Ф. Организационное поведение. – М.: Инфра-М, 1999.
5. Мильнер Б.З. Теория организации. М.: Инфра-М, 2000.
6. Минцберг Г. Структура в кулаке. Создание эффективной организации. – М.: Питер, 2011.
7. Организационное поведение : учебное пособие / М.И. Элияшева, Т.В. Вырупаева, С.Л. Улина и др. ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Сибирский Федеральный университет. - Красноярск : СФУ, 2015. - 260 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7638-3320-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497387> (09.03.2019).
8. Организационное поведение : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 301 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-534-01314-6. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/76CBF728-5D89-40F1-A097-2986A54DD5CD.
9. Сборник статей HBR «Лидерство». URL: www.hbr-russia.ru
10. Сборник статей HBR «Управление инновациями». URL: www.hbr-russia.ru

11. Сборник статей HBR «Работа vs личная жизнь». URL: www.hbr-russia.ru

12. Сергеев А.М. Организационное поведение. Тем, кто избрал профессию менеджера [Электронный ресурс] : Учебное пособие для вузов / А.М. Сергеев. - 3-е изд., стереотип. ; Электронные текстовые данные. - М. : Академия, 2008. - (Высшее профессиональное образование). - Системные требования: Windows XP и выше. - ISBN 978-5-7695-5153-6. http://lib.rudn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=Rudn_FindDoc&id=358967&idb=0

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

1. Методические указания для самостоятельной работы обучающихся по освоению дисциплины (Приложение 1).

2. Обеспечение доступности освоения программы обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (Приложение 2).

12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

В данной рабочей программе фонд оценочных средств приводится в сокращении. Полный текст фонда оценочных средств содержится в Приложении 3.

Целью создания фонда оценочных средств (ФОС) является оценка персональных достижений обучающихся на соответствие их знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности поэтапным требованиям образовательной программы.

Задачи ФОС:

– контроль и управление процессом приобретения обучающимися необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций, определенных в ОС ВО РУДН и ФГОС;

– оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины с выделением положительных (или отрицательных) результатов;

– обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс.

Планируемые уровни оценки компетенции:

– ***пороговый*** уровень (как обязательный для всех обучающихся по завершении освоения образовательной программы), предполагает 51-68 баллов, что соответствует качественной оценке индивидуальных образовательных достижений «удовлетворительно»;

– ***продвинутый*** уровень (превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для выпускника), предполагает 69-85 баллов, что соответствует качественной оценке индивидуальных образовательных достижений «хорошо»;

– **высокий** уровень (максимально возможная выраженность компетенции, ориентир для самосовершенствования), предполагает 86-100 баллов, что соответствует качественной оценке индивидуальных образовательных достижений «отлично».

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся, входящий в состав рабочей программы дисциплины, включает в себя:

1. перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
2. описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
3. методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций;
4. типовые контрольные задания и материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

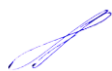
Материалы для оценки уровня освоения учебного материала дисциплины (оценочные материалы), включающие в себя перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны в полном объеме и доступны для обучающихся на странице дисциплины в ТУИС РУДН.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

Разработчики:

Профессор

должность, название кафедры



О.В. Пасько

инициалы, фамилия

Руководитель программы

Профессор, д.э.н.

должность, название кафедры



Е.С. Богомолова

инициалы, фамилия